

KUNSTEDUCATIE IN TRANSITIE



EADY HEINIZ 2015



1. OMGEVING

De omgeving van kunst en cultuureducatie is de laatste jaren radicaal en structureel veranderd.

2. VEROUDERING

Het ecosysteem past niet meer bij de huidige kunst en cultuur uitdagingen van organisaties en werkenden.

3. OPLOSSINGEN

Flexibiliteit en ondernemerschap zijn belangrijke elementen van een nieuwe oplossing.

4. EVENWICHT

De sector moet ondernemender en innovatiever worden, terwijl de overheid moet zorgen voor vertrouwen.

1. OMGEVING

De omgeving van kunst en cultuureducatie is de laatste jaren radicaal en structureel veranderd.

1.1 VERANDERINGEN:

Er is een **transitie** gaande van **redelijke zekerheid** naar **blijvende onzekerheid**. Van **publiek** naar **privaat**

Kunst en cultuur is minder vanzelfsprekend geworden en concurreert in toenemende mate met andere prioriteiten om schaarse middelen.

De landelijke overheid zorgt voor blijvende onzekerheid op het gebied van sociale wetgeving (WWZ, Wet DBA)

Dalende gemeentelijk subsidies en toenemende invloed politieke voorkeuren bij toekennen subsidies

Grotere rol gemeente op verschillende terreinen, waardoor nieuwe kansen voor kunst en cultuur ontstaan

Consumenten worden trendgevoeliger. Producten worden kort-cyclisch. Meer focus op hogere inkomens.

Technologische ontwikkelingen (ICT) zijn zowel een kans als een bedreiging voor traditionele KE organisaties.



2. VEROUDERING

Het ecosysteem past niet meer bij de huidige kunst en cultuur uitdagingen van organisaties en werkenden.

2.1 Veel organisaties zijn erg **afhankelijk** van **dalende subsidies** van **gemeenten**



Gemiddeld **50%** van de inkomsten zijn subsidies. Er zijn grote verschillen in afhankelijkheid tussen organisaties



2.2 Het **gemeentelijk beleid** wordt als **onvoorspelbaar** ervaren



Meer dan **60%** ervaart gemeentebestuur als **onvoorspelbaar**

25% ervaart gemeentebestuur als **zeer onvoorspelbaar**

2.3 Organisaties ervaren een structureel tekort aan **flexibele arbeid***

Numeriek: eenvoudig in- of uitstromen

5,8 Behoeften

4,8 Realisatie

1,1 Tekort



Arbeidskosten zijn
grootste uitgaven bij
KE organisaties



Financieel: een variabele beloning

5,8 Behoeften

3,6 Realisatie

2,3 Tekort



Temporeel: verschillende tijden inzetten

6,9 Behoeften

5,4 Realisatie

1,5 Tekort



Functioneel: variabel binnen organisatie

6,1 Behoeften

4,9 Realisatie

1,2 Tekort



Geografisch: binnen of buiten organisatie

7,3 Behoeften

6,4 Realisatie

0,9 Tekort



*Op een schaal van 1 tot 10



2.4 Er zijn **veel grote reorganisaties**



2.5 Werkenden ervaren een **structureel tekort** aan **werkzekerheid***

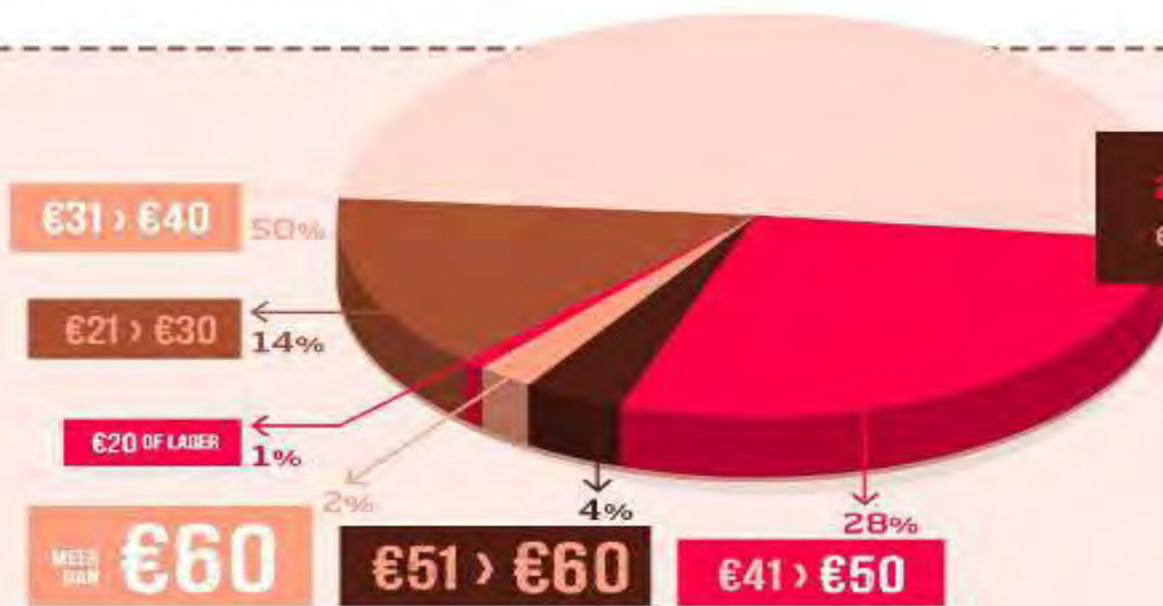
REALISATIE

BENOEEFTE



MET NAME TEKORT AAN INKOMENSZEKERHEID

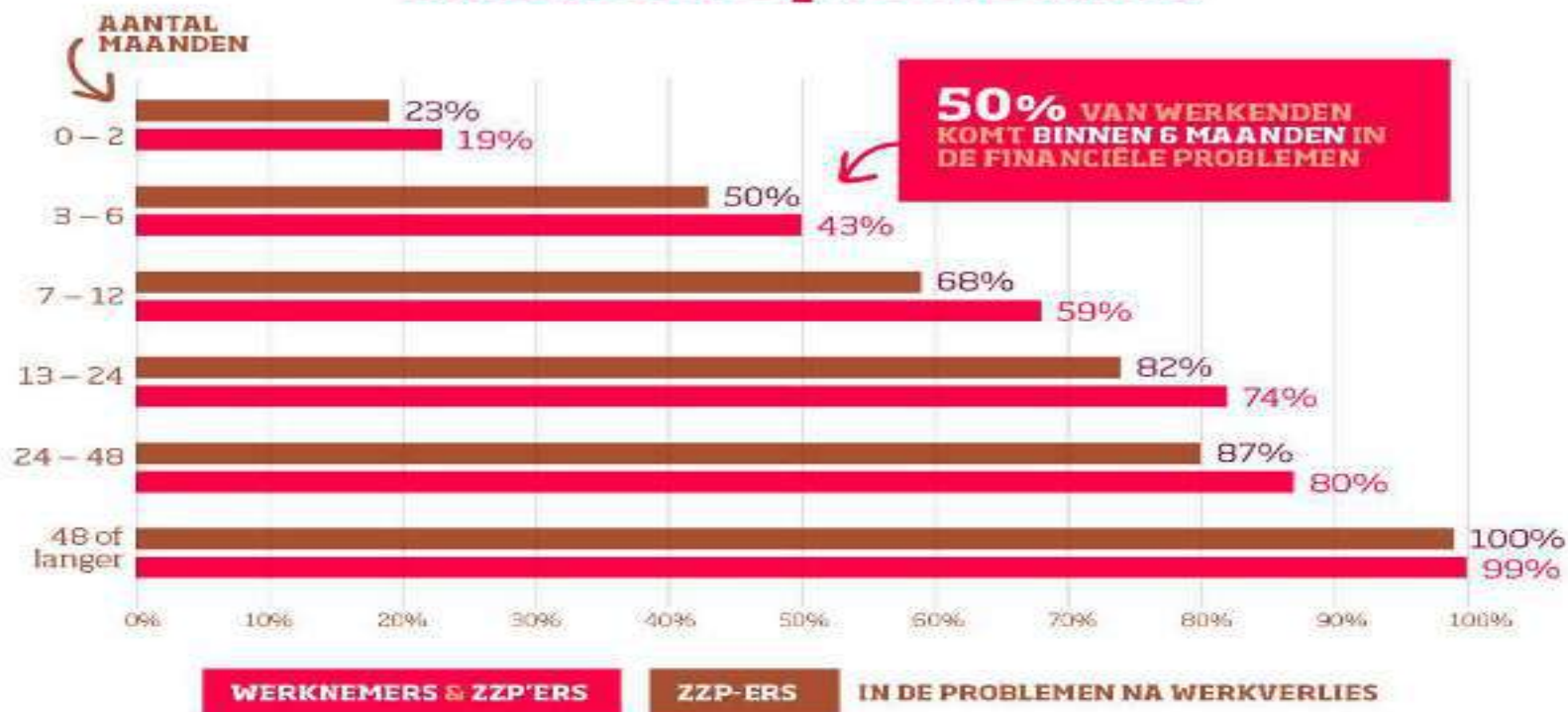
*Op een schaal van 1 tot 10



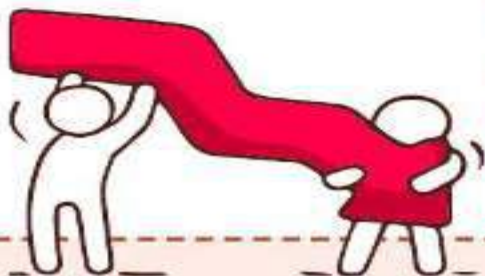
2.5 ZFP'ers hanteren een **laag uurtarief**

65% hanteert een uurtarief van minder dan **40 euro**

2.7 Bij **verlies van werk** ontstaan snel **financiële problemen**



50% komt binnen 6 maanden financieel in de problemen



25% komt al binnen 2 maanden financieel in de problemen



2.8 Er is geen eenduidige **sociale oplossing**



Sociale partners & collectieve overeenkomsten

3. OPLOSSINGEN

Flexibiliteit en ondernemerschap zijn belangrijke elementen van een nieuwe oplossing.

Er ontstaan **nieuwe typen organisaties** en werkenden.



FLEXIBILITEIT en **ONDERNEMERSCHAP** spelen zowel bij organisaties als bij werkenden een belangrijke rol.

3.1 Er ontstaan nieuwe **meer flexibele** en meer **ondernemende organisatietypen***

ONDERNEMERSCHAP

ONDERNEMEND

- › Ondernemerschap: **7,7**
 - › Flexibiliteit: **5,1**
 - › Werkzekerheid: **5,4**
 - › Kwaliteit: **7,5**
- › Tevredenheid belanghebbenden: **7,8**
- › Betrokkenheid werkkenden: **9,0**



TRADITIONEEL

- › Ondernemerschap: **5.9**
 - › Flexibiliteit: **4.6**
 - › Werkzekerheid: **4.8**
 - › Kwaliteit: **6.7**
- › Tevredenheid belanghebbenden: **6.3**
- › Betrokkenheid werkkenden: **7.2**

FLEXIBEL

- › Ondernemerschap: **6.2**
 - › Flexibiliteit: **5.5**
 - › Werkzekerheid: **4,8**
 - › Kwaliteit: **7,8**
- › Tevredenheid belanghebbenden: **7,2**
- › Betrokkenheid werkkenden: **7,8**

FLEXIBILITEIT

*Op een schaal van 1 tot 10

3.2 Onder werkenden ontstaan **generalisten en specialisten**



SPECIALIST

Super I-profiel:
experts binnen specifieke
disciplines



VS.



GENERALIST

T profiel: breed
inzetbaar binnen en buiten
de organisatie

Flexibiliteit en ondernemerschap
van werkenden is ook belangrijk

3.3 Deze oplossingen zijn echter **niet voldoende**

FLEXIBILITEIT ORGANISATIES

TRADITIONELE
ORGANISATIE

ONDERNEMENDE
ORGANISATIE

FLEXIBEL
NETWERK

WERKZEKERHEID WERKENDEN

TRADITIONELE
ORGANISATIE

ONDERNEMENDE
ORGANISATIE

FLEXIBEL
NETWERK

Mog steeds
structurele
tekorten

REALISATIE

TEKORT

REALISATIE

4. EVENWICHT

De sector moet ondernemender en innovatiever worden, terwijl de overheid moet zorgen voor vertrouwen.

PARTIJEN

ORGANISATIES, WERKENDEN, EN SOCIALE PARTNERS



1. Afstappen van **TRADITIONELE** rol

HET HOE OF DE STRATEGIE

2. Terug naar **ORIGINELE MISSIE**

HET WAAROM: HET VERBETEREN VAN DE POSITIE VAN WERKENDEN EN WERKGEVERS BINNEN DE KUNSTEDUCATIE



ONDERNEMENDER

INNOVATIEVER

ECO SYSTEEM

Leren en experimenteren



SAMENWERKEN IS ESSENTIEEL!



DE OVERHEID DIENT DE JUISTE RANDVOORWAARDEN TE CREËREN :

- ✓ Het aangaan van lange termijn afspraken
- ✓ Het voeren van een stabiel en voorspelbaar subsidiebeleid
- ✓ Kunsteducatie organisaties de mogelijkheid bieden om reserves op te bouwen.
- ✓ De kunsteducatie sector de vrijheid bieden om te kunnen vernieuwen en innoveren.

Proeftuin

PROEFTUINEN OP HET GEBIED VAN ORGANISATIES:

- ✓ Tweehandigheid organiseren
- ✓ Ondernemende competenties leidinggevendenden verhogen
- ✓ Flexibele verdienmodellen ontwikkelen
- ✓ Flexibele organisatie modellen ontwikkelen (zelfsturende teams)

PROEFTUINEN OP HET GEBIED VAN WERKENDEN:

- ✓ Ondersteuning voor ontwikkeling bredere inzetbaarheid
- ✓ Ondernemende competenties verhogen



Versterken vangnet sociale partners:

- ✓ Lobby en richtlijnen op gemeentelijk niveau
- ✓ Lobby op landelijk niveau
- ✓ Zzp-ers opnemen in collectieve afspraken
- ✓ Ontwikkeltrajecten faciliteren werkenden
- ✓ Opzetten 'Early warning system' om falende organisaties snel te kunnen detecteren.

ARBEIDSVERHOUDINGEN BINNEN DE

KUNSTEDUCATIE

Organisaties, werkenden en sociale partners moeten op een innovatieve manier samenwerken om flexibiliteit voor organisaties en werkzekerheid voor werkenden te creëren.



HARTELIJK DANK!



Kunstenbond

